

УДК 338.24 : 330.87

О.В.МАНОЙЛЕНКО, канд. екон. наук
Харківський національний економічний університет

ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

На основі узагальнення закономірностей та принципів функціонування та розвитку корпоративних соціально-економічних систем, визначення особливостей виникнення та перебігу кризових явищ побудовано концепцію антикризового управління, що включає специфічні принципи антикризового управління підприємств корпоративної форми організації діяльності на основі визначення стадії та глибини поширення кризових явищ в соціально-економічних системах, обмежень з боку інституційного, транзакційного та когнітивного середовищ, в підґрунті чого встає комплекс антикризових стратегій, які будуються залежно від рівнів корпоративного управління, підрозділяються на регуляторні, стабілізаційні, трансформаційні з урахуванням узгодження цілей зацікавлених осіб.

На основе обобщения закономерностей и принципов функционирования и развития корпоративных социально-экономических систем, анализа особенностей возникновения и течения кризисных явлений построена концепция антикризисного управления, включающая специфические принципы антикризисного управления предприятий корпоративной формы организации деятельности на основе определения стадии и глубины распространения кризисных явлений в социально-экономических системах, ограничений со стороны институциональной, трансакционной и когнитивной сред, сформированы комплексные антикризисные стратегии, построенных в зависимости от уровней корпоративного управления и подразделяются на регуляторные, стабилизационные и трансформационные с учетом согласования целей заинтересованных лиц.

This article based on a study of patterns and principles of functioning and development of corporate social and economic systems, analysis, features and flow of crisis built the concept of crisis management, including specific principles of crisis management of enterprises of the corporate form of organization on the basis of determining the stage and the depth of the spread of crises socio-economic systems, limitations of the institutional, transactional and cognitive environments, develop an integrated crisis management strategy, built according to the level of corporate governance and are divided into regulatory, stabilization and transformation, taking into account the harmonization objectives of stakeholders.

Ключові слова: антикризове управління, криза, організаційно-економічний механізм антикризового управління, корпоративна форма організації діяльності.

Транзитивний характер економіки України, що характеризується нелінійністю та невизначеністю перебігу факторів зовнішнього середовища, посиленням конкурентного тиску, особливістю генезису та еволюції корпоративної форми організації господарської діяльності, висувають якісно нові вимоги до формування систем та механізмів антикризового управління. Стійкість організаційних форм суб'єктів господарювання стає у підґрунті забезпечення безперервного функціонування та розвитку корпоративного організаційно-економічного механізму продукування споживчої вартості, на основі синергетичного об'єднання факторів виробництва, спрямованого на розширене відтво-

рення капіталу з урахуванням узгодженості цілей власників та суспільних потреб. Таким чином, актуальність формування дієвих систем та механізмів антикризового управління на підприємствах корпоративного сектору економіки зумовлюється усією складністю проблем, що стосуються як визначення їх меж у соціально-економічному просторі при взаємодії з контрагентами, структурної організаційної побудови, функціональної спрямованості, розподілу права власності за рівнями корпоративного управління та між принципалами у відносинах з їх розподілу, дотримання оптимального співвідношення показників зростання, ефективності та фінансової стійкості.

Дослідження теоретико-методологічних підходів щодо формування концепції антикризового управління дозволило виділити передусім ряд теоретичних положень, пов'язаних з циклічністю розвитку соціально-економічних систем та особливостями перебігу кризових явищ. Так, ряд дослідників акцентують увагу на життєвому циклі підприємств та сутність антикризового управління пов'язують із запобіганням та мінімізацією наслідків криз, що зумовлені переходом з однієї стадії на іншу [1, 2]. Інші, ґрунтуючись на теоретико-методологічних положеннях синергетичної концепції [3], наголошують, що особливості виникнення та перебігу кризових явищ пов'язані з процесами розвитку соціально-економічних систем на основі реалізації принципів самоорганізації, які знаходяться в нестійкому стані, та відповідно необхідності формування систем антикризового управління відповідно до зміни конкурентної позиції певного підприємства у транзакційному середовищі. З цих же позицій – еволюційно-синергетичної концепції функціонування та розвитку соціально-економічних систем [4, 5], що базується на принципах відкритості систем, дисипативності їх стану, нелінійності, біфуркаційному характеру та виділенні стійких атракторів, фазових траєкторій перебігу процесів виділяються тактичні та стратегічні кризи, що зумовлюють різні підходи до формування антикризових систем. З іншого боку, Л.С.Ситник пов'язує кризові явища із зміною екстенсивних та інтенсивних циклічних періодів у функціонуванні та розвитку підприємства і формуванні механізму антикризового управління відповідно до них [6]. Інші вчені наголошують, що антикризове управління пов'язано з передбаченням, запобіганням та мінімізацією наслідків виникнення кризових явищ відповідно до стадій їх розгортання, виділення яких пов'язано із загрозою їх банкрутства у зв'язку із зміною двох факторів ефективності та фінансової стійкості [7]. Ще однією теоретичною передумовою формування методологічного підґрунтя антикризового управління соціально-економічними системами є органічна концепція, що зв'язує енергетичну теорію фір-

ми та генетичний механізм у забезпеченні її стабільного функціонування та розвитку, основними принципами такої теорії є переміщення інформаційних та енергетичних потоків корпорації [8, 9]. Але особливості генезису корпоративної форми господарської діяльності, організації корпоративних систем, переходу та реалізації прав власності, неоднорідності цільових пріоритетів суб'єктів системи корпоративного управління потребують проведення подальших досліджень та формування цілісної концепції антикризового управління підприємствами корпоративного сектору економіки. При цьому необхідною умовою стає концентрація уваги дослідження на сутності корпоративної форми організації діяльності, а відповідно аналізу зміни її просторової стійкості, проактивній позиції суб'єктів корпоративного управління, що потребує формування відповідних антикризових стратегій, це розширює завдання та предмет антикризового управління.

Таким чином, метою дослідження було обрано формування теоретико-методологічних засад розробки концепції антикризового управління підприємствами корпоративного сектору економіки.

Оскільки корпорації є стійкими організаційними формами діяльності, то виникнення кризових явищ, зважаючи на циклічність розвитку соціально-економічних систем, які є наслідком їх спрямованості на розвиток (на цей факт наголошує більшість вчених), пов'язуються з вичерпанням існуючих та необхідністю формування якісно нових зв'язків утворюючих їх елементів з метою досягнення синергетичного ефекту інтеграційної взаємодії. При цьому необхідно відмітити неоднорідність корпоративного середовища в Україні, його утворюють як прості корпоративні структурні одиниці у вигляді корпоративних підприємств, так і корпоративні системи, що створені за рахунок об'єднання активів на основі права власності та контрактації. Це слугує підґрунтям формування органічних корпоративних структур, що побудовані за модульним принципом та об'єднують у своєму складі певні структурні елементи. Дослідження сутності поняття «корпорація» з боку різних теоретичних підходів дозволило визначити його як стійку організаційну форму, особливий інститут ринку, структуровану штучну соціально-економічну систему, що виступає в якості економічного механізму синергетичного сполучення ресурсів суспільства та суб'єктів реалізації прав власності, який на основі узгодження їхніх інтересів слугує засобом досягнення мети інтеграційної взаємодії [10]. Як наслідок, корпоративна форма організації господарчої діяльності характеризується наявністю об'єднання, з одного боку, людей та їх коаліцій, з іншого – структурних елементів, взаємозв'язаних між собою спільно-визначеною чіткою метою функціонування та розвитку за

допомогою інститутів власності та/або контрактації, цілісністю та ієрархічністю організаційної побудови, виокремленням меж в економічному й соціальному просторі, інституційними та господарськими зв'язками з контрагентами, юридичним закріпленням у законодавчо-нормативному полі, особливими системами управління та виробництва споживчої цінності, що представлено на рис.1.

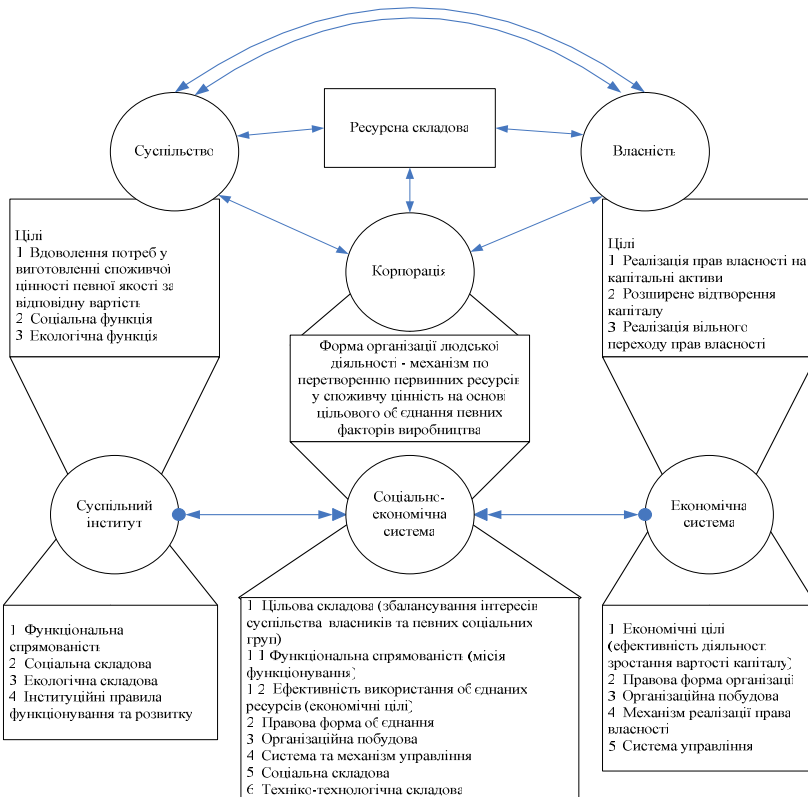


Рис.1 – Корпорація в трикутнику «суспільні цілі – власність – економічний механізм перетворення ресурсів»

Такий підхід дозволяє виділити трикутник «суспільні цінності – реалізація прав власності – економічний механізм перетворення», що стає у підґрунті дослідження формування моделей дослідження організаційної побудови та механізму управління функціонуванням та розвитком корпоративних систем.

Розкриваючи визначені вище положення та використовуючи підходи cosmo та BSC до дослідження функціонування та розвитку корпоративних систем [10, 11], можна побудувати куб спрямованості управлінських впливів (побудований за модульним принципом) з боку зацікавлених осіб у системі корпоративного управління, що визначає його рівні (корпоративне правління, стратегічне, оперативне управління), організаційну побудову та економічну складову (рис.2).

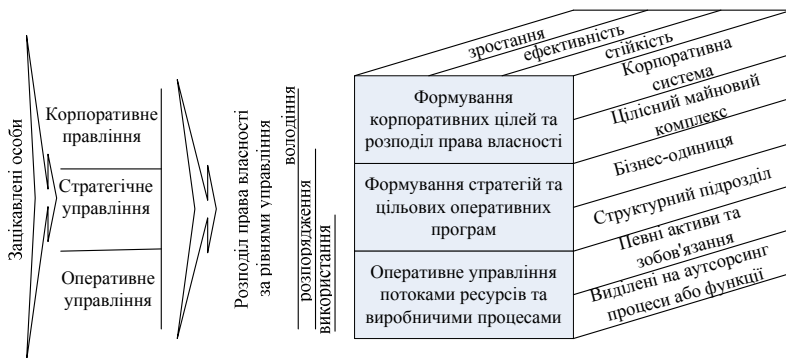


Рис.2 – Модульний підхід до дослідження корпорації

Необхідно зауважити, що при цьому цільова корпоративна складова включає й функціональну спрямованість корпоративної системи (яка визначається не тільки з боку економічних показників, а й споживчою цінністю, що продукує корпорація). Економічний блок, з точки зору забезпечення просторової стійкості (визначається вектором функціонування корпорації з точки зору дотримання цільових настав, економічних показників, організаційної побудови, функціональної спрямованості, розподілу прав власності) в умовах антикризового управління зумовлюється показниками зростання, ефективності та фінансової стійкості (базуючись на визначенні сутності поняття «криза» [10]), їх негативна зміна свідчить про виникнення кризових явищ та визначає глибину їх розвитку.

Таким чином, дослідження функціонування корпорації як відкритої системи визначається за принципами: відкритості системи та її елементів для зовнішніх впливів; динамічного розвитку; різного ступеня взаємозв'язку елементів; цілісності та субпідрядженості; саморегуляції; самоорганізації.

Як наслідок, прояви кризових явищ на підприємствах корпоративного сектору економіки, з одного боку, характеризуються економічними показниками діяльності, що віддзеркалюють вичерпання існуючої

чої моделі господарювання, тобто процеси, організаційні елементи та їх зв'язки стають або недієздатними, або не в змозі генерувати додану вартість, з іншого – корпоративна форма організації визначається групою факторів, що наведено на рис.1, 2, зміна кожного з них унеможливає функціонування та розвиток суб'єкта господарювання в усталеній формі, це зумовлює процес їх трансформації в інші. Такий підхід визначає виділення ряду стадій розвитку криз (як лізису просторової стійкості), пов'язаних з втратою стійкості [10, 12]: просторової, функціонально-структурної, структурної, функціональної та ілюмінації. Тобто стадії лізису [10] (або руйнівної кризи) корпоративних систем визначаються не тільки з позицій негативної зміни економічних показників, а й в зміні форми організації діяльності.

Дослідження основних закономірностей функціонування та розвитку корпорації з точки зору теорії систем, дозволив визначити наступні [5,13,14]: синергії, розвитку, гармонії, самозбереження, аналізу та синтезу, інформованості та упорядкованості, інертності. Це визначає основні положення побудови систем управління корпораціями, з боку реалізації принципів синергетичної теорії, а саме: гомеостатичність, ієрархічність, відкритість, нелінійність, нестійкість, емергентність, спостережіємість. Відповідно до цих положень можна визначити закономірності виникнення та перебігу кризових явищ: випадковості, циклічності, дезорганізації, лізису, переривання та/або сповільнення зворотнього зв'язку між елементами внутрішнього та зовнішнього середовища, втрату цілісності, затримки реакції. Крім того, суттєвим фактом для формування систем управління суб'єктами господарювання корпоративного сектору економіки стає необхідність урахування принципів корпоративного управління. Згідно з міжнародними стандартами до побудови систем корпоративного управління можна визначити наступні принципи [10] (з точки зору забезпечення прав принципалів): визнання прав акціонерів; захисту прав акціонерів; справедливості (рівності відношення до акціонерів); інформованості, прозорості та відкритості; контрольованості та підзвітності менеджменту по відношенню до акціонерів.

Досягнення цілей функціонування корпоративних систем реалізується через взаємодію з контрагентами, що зумовлює виникнення протиріч, слідством яких може стати виникнення кризових явищ. З цих позицій доцільно навести наступні поведінкові принципи транзакційної взаємодії економічних агентів у соціально-економічному просторі [10, 15, 16]:

- корпоративні цілі визначаються потребами суспільства, його сутність полягає у тому, що діяльність корпорації спрямовано передуду-

сім на вдоволення потреб суспільства та повинна не суперечити встановленим соціальним, екологічним, культурним, інституційним вимогам;

- стратегічна спрямованість полягає в домінуванні стратегічних цілей функціонування та розвитку над тактичними;
- симбіотична взаємодія полягає у тому, що для забезпечення протривалості та довгострокової життєздатності корпорації необхідно враховувати цілі та впливи контрагентів, пов'язаних з нею у ланцюжку створення цінності, створюючи таку екосистему, щоб елементи транзакційного оточення були зацікавлені в збереженні існуючої форми інтеграційної взаємодії;
- натурального функціонування, цей принцип визначає поведінку корпоративної системи в конкурентному оточенні, тобто її дії повинні враховувати можливу протидію конкурентів;
- максимізації, з позицій цього принципу корпоративна система повинна бути спрямована на максимізацію ефекту взаємодії з контрагентами;
- збереження просторових та часових масштабів діяльності, цей принцип з позицій проектного підходу визначає межі розширення корпоративної системи в існуючому режимі функціонування, що узгоджується з цільовими пріоритетами визначеними кінцевими строками досягнення;
- адаптивності, згідно цього принципу для забезпечення життєздатності корпоративна система повинна постійно змінюватися як з точки зору своєї організаційної побудови, так і поведінки в транзакційному оточенні;
- інформованості, цей принцип визначає необхідний перелік даних для прийняття ефективних та оптимальних рішень з формування цільових пріоритетів діяльності корпоративної системи, з одного боку, з іншого – ступінь інформаційної відкритості корпоративної системи для зовнішніх контрагентів.

Визначені принципи та закономірності полягають у теоретико-методологічному базисі побудови концепції антикризового управління підприємствами корпоративного сектору економіки, що наведено на рис.3.

Розкриваючи, специфічні принципи побудови концепції антикризового управління, визначимо їх ключові характеристики:

- просторової стійкості, стає у підґрунті визначення стадій та глибини розгортання кризових явищ у корпоративних системах та цільові пріоритети антикризового управління;

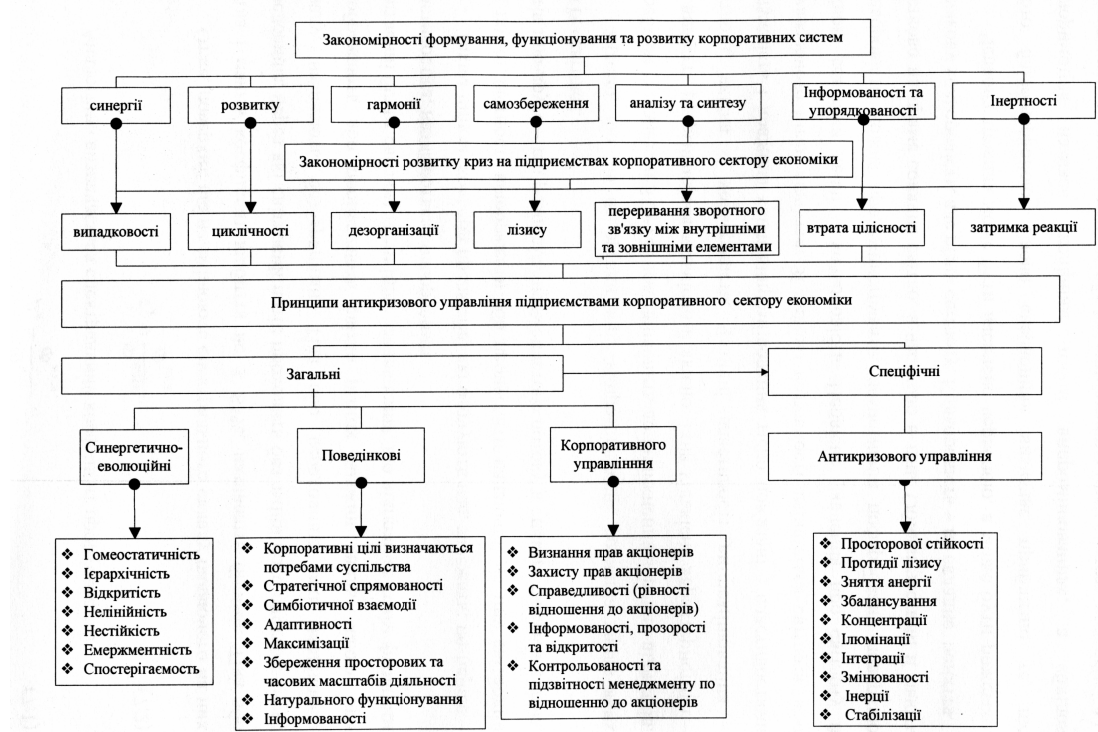


Рис.3 – Принципи формування системи антикризового управління підприємствами корпоративного сектору економіки

- протидії лізису, визначає заходи антикризового управління, спрямовані на ліквідацію існуючих процесів, структур, функціональних середовищ, певних активів, що вичерпали свій потенціал;
- змінюваності, свідчить про те, що для забезпечення просторової стійкості у довгостроковій перспективі організації необхідно постійно змінювати свою організаційну побудову, функціональну спрямованість, підвищувати фінансово-економічні показники діяльності;
- концентрації, визначається з боку необхідності визначення ключових компетенцій (критичних та стратегічних корпоративних ресурсів, процесів, потоків, активів), що стають «ядром» – формування оновлених корпоративних структур та визначають «генетичну» спадковість корпоративної форми організації діяльності;
- зняття енергії, полягає в необхідності визначення та подальше виключення елементів, що дають енергетичні ефекти (генерують від’ємний фінансовий потік) у процесі природного режиму функціонування соціально-економічної системи (з цих позицій об’єкти комунальної інфраструктури та культурного і соціального призначення, що знаходились на балансі промислових підприємств за часів СРСР генерували значні від’ємні потоки, їх ілюмінація дозволила значної їх кількості вийти з тривалого кризового стану);
- ілюмінації (вилучення), процеси та пов’язані з ними структурні елементи, що не є для компанії рутинними, вичерпали свій потенціал, слугують генераторами енергетичних ефектів повинні бути вилучені із системи без втрати її ключових властивостей;
- збалансування, цей принцип пов’язано з необхідністю синхронізації та/або десинхронізації певних потоків та процесів, гармонійного поєднання функціональних середовищ з метою запобігання дезорганізації системи;
- інтеграції, цей принцип полягає в необхідності надання корпоративним системам нових властивостей на основі приєднання або включення на основі інститутів власності та/або контрактації певних ключових елементів, що стають у підґрунті забезпечення її просторової стійкості;
- інерції, це положення дозволяє враховувати той факт, що будь-який вплив на корпоративну систему приводить до зміни її просторового положення через деякий проміжок часу, таким чином компенсаторні впливи на кризовий стан системи проявляються не згодом та вона ще деякий час може рухатись в природному напрямку;
- стабілізації, цей принцип визначає положення, що передусім антикризовий вплив на систему повинен слугувати стабілізації траєкто-

рії її руху та просторового положення.

Формування концепції антикризового управління також повинне враховувати обмеження, що накладає зовнішнє середовище, з наших позицій воно включає три складові: інституційне, транзакційне та когнитивне [3, 10, 17]. Враховуючи тісноту взаємозв'язків у зовнішньому середовищі корпоративної системи, що визначається з боку трьох основних груп впливу [10]: держави (що виконує як роль арбітра, так і з боку дотримання виконання суспільних вимог: соціальних, екологічних, доброчесної конкуренції та інших національних пріоритетів), партнерів (з боку дотримання контрактних вимог та розподілу доданої вартості у ланцюгу створення цінності), конкурентів (дії яких можуть суперечити досягненню стратегічних цілей корпоративної системи). Причому впливи зовнішнього середовища можуть носити регулярний характер (наприклад, конкурентний тиск), імпульсний (зміна ринкової кон'юнктури, страйковий рух, уповільнення постачання ресурсів та ін.) та руйнівний, який унеможлиблює функціонування системи в заданому режимі без втрати нею своїх властивостей.

Таким чином, антикризове реформування корпоративних систем засновано на визначенні стадії та глибини розвитку кризових явищ, що характеризується втратою просторової стійкості, пов'язаної як із зміною організаційної побудови, функціональної спрямованості (на стратегічному рівні), розподілу та переходу права власності (на рівні підсистеми корпоративного правління), так і на операційному рівні втратою збалансованості фінансово-економічного стану корпоративної системи у координатах «зростання – ефективність – фінансова стійкість».

Це слугує підґрунтям виділення трьох видів антикризових управлінських впливів: регуляторного (визначається антикризовими процесами щодо повернення корпоративної системи до визначеної траєкторії руху, при незначних регулярних та імпульсних негативних впливах); стабілізаційного (вплив на системи здійснюється з метою запобігання поширення кризових явищ та стабілізації корпоративної системи на досягнутій стадії розгортання кризи); трансформаційного (характеризується докорінною перебудовою корпоративної системи, при цьому вихід з кризового стану досягається за рахунок зміни траєкторії руху). Це стає у підґрунті формування антикризових стратегій, що враховують ієрархічні рівні корпоративного управління та характер управлінського впливу на соціально-економічну систему.

Визначені передумови стають в основі побудови організаційно-економічного механізму антикризового управління (рис.4), що включає як пасивну складову (формування резервів, хеджування ризиків

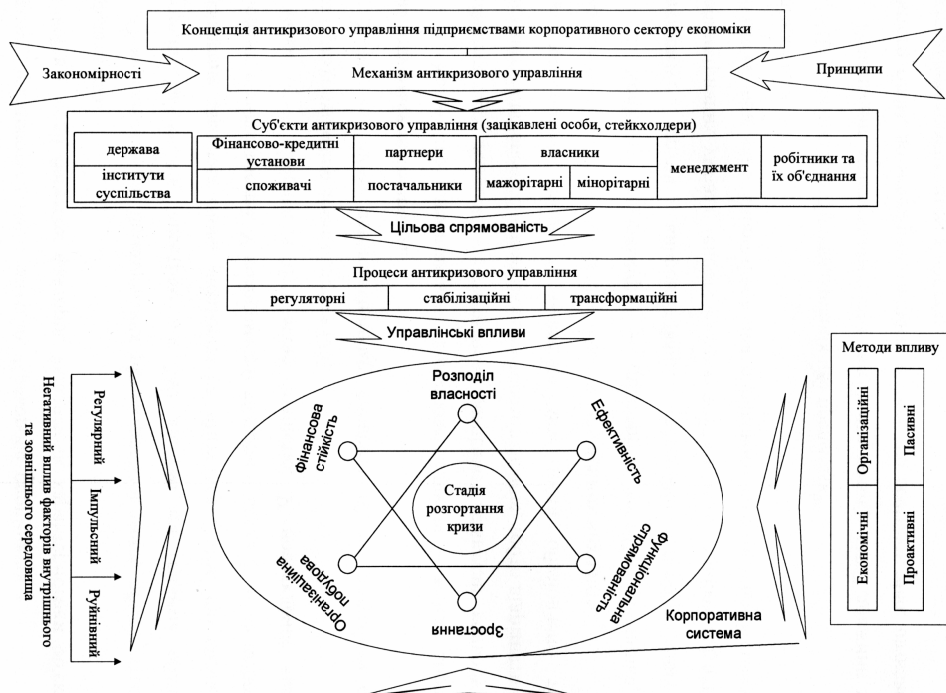


Рис.4 –Концепція антикризового управління підприємствами корпоративного сектору економіки

підприємницької діяльності), так і активну, пов'язану з формуванням комплексів антикризових заходів.

Крім того, враховуючи, що корпоративні системи, передусім цілеспрямовані, при виникненні кризових явищ, зацікавлені особи стають принципами у системі антикризового управління та їх цілі змінюються, що потребує формування механізму їх узгодження при формуванні мети побудови та реалізації антикризових заходів.

Таким чином, організаційно-економічний механізм антикризового управління повинен включати три основні локальні: діагностики стадії та глибини розвитку кризових явищ, узгодження цілей зацікавлених осіб та формування антикризових стратегій.

Таким чином, у дослідженні визначено основні теоретико-методологічні передумови формування концепції антикризового управління підприємств корпоративного сектору економіки, що враховує закономірності функціонування та розвитку корпоративних систем, виникнення та перебіг кризових явищ, узагальненні принципи їх побудови та поведінки в транзакційному оточенні. Реалізація принципів антикризового управління та особливості корпоративної форми організації господарської діяльності визначають передумови формування організаційно-економічного механізму антикризового управління, що подірюється на три локальні: діагностики, узгодження цілей суб'єктів корпоративного управління та формування антикризових стратегій.

Розкриваючи сутність антикризового механізму та закономірності виникнення і перебігу кризових явищ, нагальною потребою стає формування сценарного підходу до визначення та реалізації антикризових стратегій і механізму узгодження цілей зацікавлених осіб у системі антикризового управління.

1. Управление в условиях кризиса. Harvard Business Review on Crisis Management. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 272 с.
2. Управление бизнесом в бурные времена. Harvard Business Review on Leading in Turbulent Times. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 208 с.
3. Пономаренко В.С., Тридід О.М., Кизим М.О. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2003. – 323 с.
4. Расвинсва О.В. Управление развитием предприятия: методология, механизмы, модели. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 496 с.
5. Буданов В.Г. Методология синергетики в постнеклассической науке и в образовании. – М.: УРСС, 2007. – 232 с.
6. Ситник Л.С. Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. – 504 с.
7. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій. – К.: КНТЕУ, 2001. – 580 с.
8. Мельников В. Квантовая экономика. – Красноярск: СФУ, 2007. – 152 с.

9. Мельник Л.Г. Экономика развития. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2006. – 662 с.
10. Маноilenko O.B. Механізми антикризового управління в корпоративному секторі економіки. – К.: НАДУ, 2006. – 352 с.
11. Золотые страницы: лучшие примеры внедрения сбалансированной системы показателей: [Сб. статей] / Сост. М.Горский, А.Гершун. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 416 с.
12. Острейковский В.А. Анализ устойчивости и управляемости динамических систем методами теории катастроф. – М.: Высшая школа, 2005. – 328 с.
13. Акимова Т.А. Теория организаций. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 367 с.
14. Теория системного менеджмента / Под общ. ред. П.В.Журавлева, Р.С.Сегодова, В.Г.Янчевского. – М.: Экзамен, 2002. – 512 с.
15. Трауини Э. Экономическое поведение и институты: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 408 с.
16. Механизмы управления эколого-экономическими системами / Под ред. акад. С.Н. Васильева. – М.: Изд-во физ.-матем. лит-ры, 2008. – 244 с.
17. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами. – М.: МПСИ, 2005. – 584 с.

Отримано 15.04.2010

УДК 330.131.7

Л.Г.ЧЕКАНОВА, канд. екон. наук, К.Д.ХРИПЛИВЕЦЬ
Харківська національна академія міського господарства

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОЕКТНИХ РИЗИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГАЛУЗІ

Розглянуто види проектних ризиків, визначено критерії ідентифікації та основні види проектних ризиків.

Рассмотрены виды проектных рисков, определены критерии идентификации и основные виды проектных рисков.

The types of project risk are considered, criteria for identification and basic types of project risks are analyses.

Ключові слова: проектний ризик, систематичний ризик, несистематичний ризик, ризик учасників проекту.

На сучасному етапі розвитку економіки процес реалізації інвестиційних проектів здебільшого відбувається в умовах невизначеності й ризику, тому актуальним є виявлення й ідентифікація ризиків, проведення аналізу і оцінки ризиків проекту, вибір методів управління, розробка й вживання заходів для зниження цих ризиків, контроль і оцінка результатів впроваджуваних заходів.

Під ризиком у проектному менеджменті розуміють імовірність певного рівня втрат фірмою частини своїх ресурсів або недоотримання доходів, або появу додаткових витрат під час реалізації проекту [1].

Проектний ризик – це сукупність ризиків, які передбачають за-